Hacia un Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad

Sistematización de los Foros Federales Participativos

Informe final

Argentina
Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Dra. Elizabeth Gómez Alcorta

Secretaria de Unidad Gabinete de Asesorxs
Lic. María Lara González Carvajal

Directora Nacional de Planificación, Seguimiento y Gestión de la Información
Lic. Victoria Gallo Llorente

Directora de Planificación, Transparencia y Evaluación de la Gestión
Mg. Nair Belén Castillo

Equipo de trabajo:
María Luz Vegas, Belkyss Contino, María Laura Solís, Agustina Saccoccia, Magdalena Gualtruzzi y Nicolás Crespi

Índice

Resumen ejecutivo

En este informe se presenta una síntesis del proceso de participación impulsado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (en adelante MMGyD) y la sistematización de las propuestas que de allí surgieron de cara a la elaboración del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Esta instancia tuvo lugar durante el mes de octubre de 2020 a través de los Foros Federales Participativos que se celebraron de forma virtual con el objetivo de orientar el diseño de las políticas públicas en materia de igualdad y diversidad a implementarse en los próximos dos años.

El informe se divide en dos apartados. En el primero, se detallan los principios rectores que sustentaron el proceso de participación, así como información pormenorizada de la organización, metodología, participación y desarrollo de los Foros Federales Participativos. En el segundo, se muestran los resultados del proceso a partir de las características generales de las intervenciones que tuvieron lugar durante los siete Foros Federales Participativos y las principales propuestas que surgieron. Estas propuestas se organizaron según los 5 ejes utilizados como disparadores durante los encuentros (promoción de derechos; apoyo y asistencia; acciones por la igualdad de género en la diversidad al interior de las organizaciones; leyes, normas y programas; y transparencia y rendición de cuentas) y 10 ámbitos estratégicos (trabajo, empleo y producción; salud; educación; ciencia, tecnología e innovación; cultura, arte y comunicación; deporte, hábitat y desarrollo territorial; ambiente y desarrollo sostenible; participación en la vida social y política y cuidados).

El MMGyD valora especialmente el aporte y la participación de todas las personas y organizaciones de los distintos sectores convocados a esta instancia de construcción colectiva del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. La participación de la comunidad en el diseño de las políticas públicas es para este ministerio uno de los principios fundamentales de la gestión.

Hacia un Plan de Igualdad en la Diversidad

El MMGyD fue creado en diciembre de 2019 a través del Decreto 7/2019. Dicho acto fundacional traduce el compromiso asumido por el gobierno nacional con la garantía de los derechos de las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) frente a toda forma de discriminación y violencia, en pos de la construcción de una sociedad más igualitaria que promueva la independencia de todas las personas. El surgimiento del ministerio sentó las bases de una nueva institucionalidad en materia de género y diversidad e incorporó una perspectiva inédita en materia de diversidad dentro del Estado Nacional.

Las principales competencias del MMGyD se centran en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales en materia de género, igualdad y diversidad y la coordinación de la transversalización de dichas políticas con otros ministerios y gobiernos provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Estos objetivos implican la identificación y visibilización de las problemáticas territoriales para la construcción de una sociedad más igualitaria en articulación con actorxs del sector público, privado y organizaciones de la sociedad civil.

El MMGyD guía su accionar en torno a un conjunto de ejes rectores transversales que buscan promover la perspectiva de género y diversidad de manera integral. Entre ellos, se destaca el principio de transparencia y rendición de cuentas, institucionalizado mediante la creación del "Programa de Transparencia y Rendición de Cuentas" (Resolución 139/20)[1] cuyo principal objetivo es desarrollar herramientas y dispositivos de trabajo específicos que garanticen una gestión transparente y orientada a la rendición de cuentas frente a la ciudadanía. A su vez, dentro de los objetivos estratégicos que componen el Programa, se destacan la promoción de procesos participativos en el diseño y la elaboración de políticas públicas, y la

1 https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233794/20200819?busqueda=1

rendición de cuentas hacia la ciudadanía.

En esta línea, un primer antecedente en relación a la construcción participativa, transversal y federal de políticas y planes nacionales del MMGyD refiere al proceso de diálogo llevado adelante con la ciudadanía y las organizaciones para el desarrollo del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022. Se trató de una estrategia que combinó diversos canales de participación a través de Foros Federales Participativos presenciales y virtuales que tuvieron lugar durante los meses de febrero, marzo y abril del 2020, un formulario de consulta virtual y una casilla para envío de correos electrónicos.

El proceso participativo del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad se realizó a lo largo del mes de octubre de 2020 mediante una serie de **Foros Federales Participativos Virtuales** organizados en distintos sectores estratégicamente seleccionados: organizaciones sindicales, organizaciones por los derechos de las personas con discapacidad, organizaciones rurales, organizaciones étnico-raciales, organizaciones por los derechos LGBTI+, organizaciones empresarias y organizaciones feministas territoriales. La selección de esta multiplicidad de organizaciones parte de la convicción de que a través de la escucha de los sectores que experimentan realidades distintas es posible consolidar una primera aproximación que tenga como objetivo reconstruir las problemáticas que enfrentan diariamente lxs actores territoriales y escuchar las demandas de las organizaciones hacia el Estado Nacional. Todas las organizaciones accedieron a la palabra en forma horizontal para realizar sus aportes a la construcción de esta primera instancia a partir de sus percepciones, experiencias y expectativas respecto a la situación de mujeres y LGBTI+ en lo relativo a la agenda de igualdad en la diversidad.

Para este ministerio hablar de inclusión implica generar las condiciones necesarias para el acceso universal a la efectiva participación ciudadana, independientemente de sus condiciones. Es preciso para ello identificar aquellas barreras que pueden operar en forma negativa, limitando el ejercicio de los derechos y lograr sortear estos impedimentos para la búsqueda de una mayor inclusión. Pronunciarse en favor de la inclusión implica pensar en los entornos, productos, servicios y comunicaciones para que la ciudadanía pueda disfrutarlos, utilizarlos y comprenderlos al margen de cualquier circunstancia personal, participando en igualdad de condiciones[2]. Esta gestión de gobierno parte de esta premisa y promueve un **enfoque contextualizado** que nos invita a reflexionar sobre las barreras que se ponen en juego en la interacción.

En este sentido garantizar la accesibilidad de la información al proceso participativo

2 Guía de lenguaje adecuado en temas de discapacidad, Agencia Nacional de Discapacidad, 2020. https://www.argentina.

que funcionó como plafón para la elaboración del Plan, y propiciar condiciones para que los Foros sean efectivamente una actividad abierta al público, significó un desafío singular debido al contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio. En concordancia con estos preceptos se determinó la participación de intérpretes en lengua de señas en cada uno de los siete foros. Adicionalmente, se procuró difundir, previo a la realización de las jornadas, la presencia de lxs intérpretes y consultar si las personas participantes iban a necesitar algún tipo de apoyo que fuera posible facilitarles desde el MMGyD.

Finalmente, es preciso mencionar que las propuestas y opiniones reunidas en el presente informe surgen del debate en comisión y fueron formuladas por lxs participantes. Se recuperan las palabras y las frases tal como fueron expresadas durante los encuentros por las organizaciones que se sumaron a la iniciativa. Por lo tanto, no necesariamente traducen o implican la posición u opinión del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

Foros Federales Participativos

Como se mencionó anteriormente, los Foros Federales Participativos se constituyeron como espacios de encuentro, escucha e intercambio y funcionaron como aporte para el diseño del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad. En estas instancias se convocó a mujeres y LGBTI+ para el intercambio de propuestas sobre las particularidades y problemáticas de diferentes sectores del entramado social, político, cultural y económico de nuestra sociedad. Estos sectores fueron representados por espacios profesionales, académicos y organizaciones sindicales, por los derechos de personas con discapacidad, rurales, étnico raciales, por los derechos LGBTI+, empresarias y feministas territoriales.

Metodología

A continuación, se presenta la metodología que se llevó adelante para la realización de los Foros Federales Participativos a partir de la descripción de los principios rectores y objetivos estratégicos que se tomaron como punto de partida, su organización, los ejes principales y las preguntas guía que orientaron el intercambio.

gob.ar/sites/default/files/manual_andis_0.pdf

Principios rectores y ejes estratégicos

El proceso participativo se estructuró en torno a una serie de principios rectores que, a su vez, guiaron la elaboración del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Estos principios se pueden caracterizar a partir de los siguientes aspectos:

> **Igualdad:** parte de la base de que la igualdad de oportunidades es un derecho humano y, por lo tanto, una obligación legal de los Estados. Una política pública de igualdad en la diversidad que se oriente a transformar las causas productoras de las desigualdades estructurales debe centrarse en la modificación de los factores nodales que limitan el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades, mediante acciones institucionales, legislativas y programáticas que actúen a partir de la comprensión y el respeto a la diversidad.

> **Diversidad:** consiste en dar cuenta del impacto diferencial que tiene para lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas cualquier decisión y acción que se toma o planifica a nivel estatal, analizar los factores que reproducen las desigualdades y evaluar las posibilidades para su modificación.•

> **Participación:** conlleva propiciar un intercambio consultivo tanto durante el proceso de formulación del Plan como en la etapa de implementación de las acciones, promoviendo la intervención plural de las organizaciones comunitarias, feministas, LGBTI+, de la sociedad civil, académicas, sindicales, empresariales y políticas, entre otras.

> **Integralidad:** implica promover el acceso y ejercicio de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales de una manera interdependiente a través del fortalecimiento de las redes territoriales y de las autonomías, en el marco de proyectos colectivos y comunitarios.

> **Territorialidad y federalismo:** refiere al abordaje específico, situado y horizontal de las necesidades, proyectos y particularidades de los contextos locales, provinciales y de lxs agentes comunitarios presentes en cada uno de ellos.

> **Interseccionalidad:** refiere a la consideración de los múltiples factores que pueden tanto incrementar la situación de vulnerabilidad y opresión en que se encuentran las mujeres y LGBTI+, como potenciar sus agenciamientos. Estos factores pueden ser la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, el lugar de residencia, la pertenencia étnica, la religión, entre otros.

> **Transversalidad y multiagencialidad:** abarca la coordinación y articulación entre las distintas áreas sustantivas a cargo del MMGyD, otras áreas de la Administración Pública Nacional, gobiernos provinciales y locales y organizaciones de la sociedad civil. Implica propiciar un trabajo en red con los distintos agentes y organizaciones comunitarias relacionados con la materia para planificar políticas públicas desde un abordaje integral, interseccional y multiagencial.

> **Interdisciplinariedad:** implica la incorporación de diversas miradas, conocimientos, saberes y experiencias fundamentales para la planificación y desarrollo de políticas públicas de igualdad de género en la diversidad.

> **Interculturalidad:** involucra un enfoque que reconozca las diferentes culturas, poblaciones y grupos, la plurinacionalidad, la diversidad étnica, religiosa e idiomática presentes en nuestro país, promoviendo, a su vez, la eliminación de estereotipos discriminatorios.

> **Sostenibilidad de la vida:** asume como una responsabilidad colectiva y del Estado, en tanto articulador nodal, la organización justa e igualitaria de las tareas de cuidado. La transformación hacia una organización social del cuidado más justa es un elemento clave a la hora de pensar en un desarrollo sostenible, en la generación de empleo y en la construcción de una sociedad más igualitaria.

> **Transparencia y rendición de cuentas:** supone la incorporación de instancias de monitoreo y evaluación tanto en el proceso de elaboración del Plan como durante su puesta en marcha y al momento de su finalización. Implica un compromiso en la medición del impacto que tienen las acciones del MMGyD en la vida de cada ciudadanx para el acceso y ejercicio de sus derechos.

A su vez, se detallan los siguientes ejes estratégicos sobre los que se organizaron las propuestas surgidas en los Foros y los ámbitos propuestos para el del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023[3]:

> **Trabajo, Empleo y Producción:** consiste en reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad estructural en el sector del trabajo, el empleo y la producción, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan, permanezcan y promocionen en el mundo

3 El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 cuenta con un ámbito adicional que fue incorporado posteriormente a la organización de los foros, la dimensión "Gestión de la Información".

laboral en condiciones de igualdad en la diversidad.

> **Salud:** se propone reducir las brechas y segregaciones que componen la desigualdad por motivos de género en el sector de la salud, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ ejerzan su derecho a gozar de una vida saludable, accedan a servicios sanitarios y participen en la producción de salud en condiciones de igualdad en la diversidad.

> **Educación:** Se trata de reducir las brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector de la educación, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ superen barreras, accedan, permanezcan y promocionen en sus trayectorias educativas en condiciones de igualdad en la diversidad.

> **Ciencia, tecnología e innovación:** Se propone reducir la brecha digital de género, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan al uso y participen en la producción de Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de manera justa, libre y soberana.

> **Cultura, Arte y Comunicación:** Consiste en reducir la brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector, desde una perspectiva interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan al uso de bienes y servicios culturales y participen en la producción de los mismos de manera igualitaria, libre y soberana.

> **Deporte:** Plantea la necesidad de superar las desigualdades de género que se expresan en brechas y segregaciones específicas en dicho sector, desde una mirada interseccional y de derechos humanos, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan, participen y desarrollen sus trayectorias deportivas de manera igualitaria, libre y soberana.

> **Hábitat y Desarrollo Territorial:** Consiste en reducir brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad respecto al Hábitat y al Desarrollo Territorial, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan y ejerzan su derecho a una vivienda y al hábitat digno y sustentable, de manera igualitaria, libre y soberana.

> **Ambiente y Desarrollo Sostenible:** Propone reducir brechas y segregaciones por motivos de género que componen los factores de la desigualdad estructural respecto al Ambiente, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan y ejerzan su derecho

a habitar un ambiente saludable y sustentable, de manera igualitaria, libre y soberana.

> **Participación en la Vida Social y Política:** Consiste en reducir brechas y segregaciones por motivos de género que componen las desigualdades en la participación política y social, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad, a fin de que mujeres y LGBTI+ accedan y ejerzan su derecho a la participación ciudadana, de manera igualitaria, libre y soberana.

> **Cuidados:** Plantea la transformación de los factores que reproducen la injusta y desigual organización social del cuidado a fin de favorecer a un desarrollo sostenible, a la generación de empleo y a la construcción de una sociedad más igualitaria, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad.

Organización de los Foros Federales Participativos

Los Foros Federales Participativos se llevaron adelante desde el 8 al 19 de octubre de 2020 a través de la plataforma Zoom. Tanto la convocatoria como el desarrollo se realizaron de manera virtual debido al aislamiento social, preventivo y obligatorio por la pandemia de COVID-19.

Respecto a la convocatoria, se realizó a través de los canales de comunicación que emplea habitualmente el MMGyD: la página web oficial https://www.argentina.gob.ar/generos y las redes sociales Instagram @mingenerosar y twitter @MinGenerosAR. En todos los casos, cada portal brindó acceso al formulario de inscripción para que las personas interesadas en participar pudieran hacerlo desde un formato accesible. Sumado a esto y para promover la participación inclusiva de todas las voces en la convocatoria, se adelantó que cada foro iba a contar con la presencia de una persona intérprete de lengua de señas. Asimismo, el formulario detallaba las condiciones y políticas de confidencialidad para la participación. Esto tuvo como fin resguardar y garantizar el consentimiento informado de las condiciones de participación.

Los Foros se realizaron en siete jornadas de trabajo orientadas a diversos públicos:

SECTOR	DÍA Y HORARIO
Organizaciones sindicales	Viernes 8/10 10.30 a 12.30 hs.
Organizaciones por los derechos de las personas con discapacidad	Sábado 9/10 17 a 19 hs.
Organizaciones rurales	Miércoles 13/10 14.30 a 16.30 hs.
Organizaciones étnico-raciales	Jueves 14/10 17 a 19 hs.
Organizaciones por los derechos LGBTI+	Viernes 15/10 14.30 a 16.30 hs.
Organizaciones empresarias	Sábado 16/10 10.30 a 12.30 hs.
Organizaciones feministas territoriales	Martes 19/10 17 a 19 hs.

De este modo, se conformó el trabajo con siete sectores diferentes agrupados según la temática y áreas de interés, decisión que se tomó a los fines de enriquecer el intercambio entre lxs participantes. El planteo inicial de estructurar el proceso participativo en forma sectorial tuvo como objetivo ordenar la escucha y facilitar la circulación de la palabra entre las distintas organizaciones sociales. Asimismo, todas las instancias de participación contaron con la invitación abierta a todas las personas en general.

Cada jornada tuvo una duración aproximada de dos horas y se organizó en dos momentos. Un primer momento a cargo de las autoridades del MMGyD centrado en la presentación del Plan de Igualdad en la Diversidad y de los Foros como herramienta participativa y de la dinámica de trabajo; y un segundo momento de apertura al debate bajo la modalidad de comisiones a partir de grupos reducidos. Tanto la cantidad de subgrupos como la cantidad de personas participantes en cada uno varió entre Foros en función del caudal total de asistentes. Cada subgrupo contó con dos sistematizadorxs de las propuestas y dos moderadorxs responsables

de distribuir la toma de la palabra con el fin de lograr una justa administración de los tiempos y promover la pluralidad de voces. El debate se llevó adelante en torno a una serie de ejes.

Ejes: objetivos y preguntas motivadoras

Los ejes que estructuraron la construcción del proceso participativo y a la vez fueron guía para el desarrollo de cada foro de manera transversal son: Promoción de Derechos (capacitación y comunicación); Apoyo y Asistencia; Acciones por la igualdad de género en la diversidad al interior de las organizaciones; Leyes, normas y programas; y Transparencia y Rendición de Cuentas. Para cada uno de ellos se describen los objetivos que orientaron el intercambio:

Objetivo del eje promoción de derechos (capacitación y comunicación)

En este eje se debatió sobre actividades como talleres, capacitaciones, campañas de difusión y otras herramientas de promoción de derechos de las mujeres y LGBTI+ teniendo en cuenta lo que lxs participantes hacen desde sus espacios de trabajo, comunidades, barrios, organizaciones.

Preguntas motivadoras:

¿Cómo mejoraría la promoción de derechos de las mujeres y LGBTI+?

¿Qué acciones que no se estén llevando adelante sumaría?

¿Qué propuestas nuevas haría?

Objetivo del eje: apoyo y asistencia

En este eje se debatió sobre herramientas, recursos, soporte técnico, humano y financiero a las personas, organizaciones y redes territoriales y comunitarias para el acceso y ejercicio de derechos de las mujeres y LGBTI+.

Preguntas motivadoras:

¿Cuáles son sus principales dificultades, necesidades, limitaciones en relación a este eje?

¿Qué propuestas tienen para superarlas?

Objetivo del eje: Acciones por la Igualdad de Género en la Diversidad al interior de las Organizaciones

En este eje se debatió sobre las actividades de transformación profunda de ideas, conductas y formas de trabajo machistas y patriarcales dentro de sus organizaciones. Por ejemplo, cómo se puede cambiar la cultura, el reparto del trabajo de cuidado, los espacios, el dinero que se asigna a cada actividad y cualquier otra transformación que les parezca proponer. Se tomó en cuenta lo que se encuentran haciendo desde sus espacios de trabajo, comunidades, barrios, organizaciones.

Preguntas motivadoras:

¿Cómo profundizaría estos cambios?

¿Qué actividades que no se estén llevando adelante sumaría?

¿Qué nuevas propuestas haría para la transformación profunda de las ideas, conductas y formas de trabajo machistas y patriarcales?

Objetivo del eje: leyes, normas y programas

En este eje se debatió sobre la mejora tanto de los contenidos como de la implementación de leyes, programas, protocolos y normativas que ya existen. También, sobre nuevas propuestas que impulsen la igualdad en la diversidad.

Preguntas motivadoras:

¿Cómo puede mejorarse el contenido de las leyes, normativas, programas, que ya existen?

¿Cómo puede mejorarse la implementación de las leyes, normativas, programas, que ya existen?

¿Qué nuevas leyes, artículos, normativas, programas propondría que impulsen la igualdad en diversidad?

Objetivo del eje: transparencia y rendición de cuentas

En este eje se debatió sobre la existencia y la producción de datos y estadísticas que refieren a las brechas de igualdad en la diversidad y medidas para generar y sistematizar instrumentos de gestión de la información que permitan visibilizar los efectos y el impacto de esos datos. También, se debatió en torno a propuestas sobre espacios de participación, monitoreo y evaluación tanto en el proceso de elaboración del Plan como durante su puesta en marcha y al momento de su finalización.

Preguntas motivadoras:

¿Cómo puede mejorarse el acceso a la información pública y su producción?

¿Qué políticas de participación y seguimiento de políticas públicas propondría?

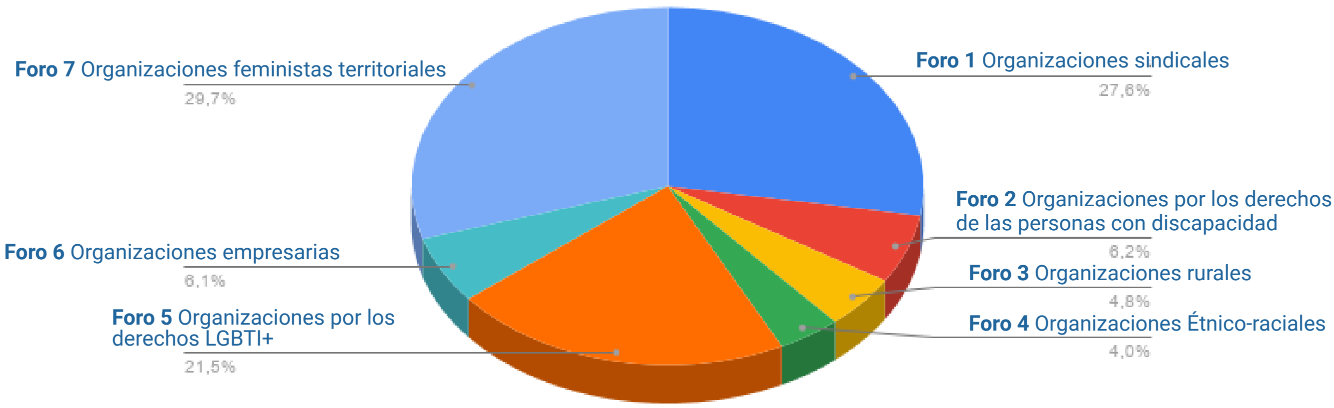
Participantes por sector

Del total de participantes un 29,7% correspondió al foro de organizaciones feministas territoriales, un 27,6% al de organizaciones sindicales, un 21,5% a organizaciones por los derechos LGBTI+. El 21,2% restante se repartió entre los foros de organizaciones por los derechos de las personas con discapacidad, organizaciones rurales, organizaciones étnico-raciales y organizaciones empresarias.

Se destaca que participaron personas provenientes de las 23 provincias del país y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lo cual imprimió a los Foros Participativos de un genuino alcance federal y territorial.

Respecto a la representatividad territorial de cada uno de los Foros resulta pertinente mencionar que el primer, el quinto y el séptimo encuentro fueron los más representativos ya que contaron con participantes de 17, 15 y 22 provincias, respectivamente.

Desagregado de participantes por foro



Síntesis de propuestas

El objetivo de esta sección es presentar un ejercicio de síntesis de las propuestas que de forma recurrente y predominante emergieron en los Foros Federales Participativos, así como distintos elementos que resultan claves para la recuperación de la experiencia virtual.

En los siguientes tres apartados se presenta:

> Un breve resumen de las características generales de todas las instancias de participación

> El desarrollo de los principales temas que han dialogado lxs participantes en cada uno de los Foros.

> Y, finalmente, una síntesis de aquellas propuestas predominantes que han surgido transversalmente en todos los encuentros.

Respecto a este último apartado, se ha organizado la información según los cinco ejes abordados en las dinámicas de trabajo.

Cada Foro Participativo orientó su convocatoria a diferentes sectores de la sociedad por lo que en cada una de estas jornadas concurrieron predominantemente espacios organizacionales y personas autoconvocadas identificadas y/o interesadas en las temáticas que involucran a cada sector. No obstante, en algunos Foros se observó menor nivel de sectorización de la concurrencia, es decir que participaron organizaciones que manifestaron intereses diversificados.

Características generales del proceso participativo

En el primer Foro primó la participación de integrantes de las áreas de Género de sus espacios sindicales de representación tanto nacional como provincial y de diferentes ámbitos de desarrollo laboral tales como educación, judicial, comercio, audiovisual, entre otros.

En el segundo Foro se observó un predominio de organizaciones que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad, así como familiares y profesionales vinculados a la temática.

El tercer Foro se caracterizó por la participación de cooperativas, organizaciones y redes campesinas y/o territoriales de mujeres, movimientos agrarios y populares e integrantes de pueblos originarios.

El cuarto Foro contó con representantes de organizaciones étnico-raciales que se dedican a la defensa de los derechos de afrodescendientes, comunidades indígenas, agrupaciones y frentes políticos y partidarios. En menor medida, participaron personas con discapacidad, artistas y migrantes.

En el quinto Foro hubo una fuerte presencia de organizaciones que promueven los derechos LGBTI+ tales como de bachilleratos populares trans, organizaciones por los derechos intersexuales, de trans, travestis y trasngénero y no binaries así como de nuevas crianzas. Asimismo, se observó la presencia de organizaciones políticas y universitarias, académicas y docentes, así como espacios socio-culturales como clubes y pastorales, integrantes de sindicatos, entre otros.

En el sexto Foro participaron en su mayoría representantes de empresas de distintos sectores industriales, productivos y de servicios, gremios, uniones industriales, cooperativas y cámaras de distintos sectores empresariales.

En el séptimo y último Foro participaron representantes de organizaciones territoriales tales como movimientos, corrientes y colectivas que promueven los derechos LGBTI+ y los derechos sexuales-reproductivos. También estuvieron presentes organismos de derechos humanos, clubes culturales, comedores y merenderos, cooperativas, agrupaciones profesionales, sindicatos y organizaciones político-partidarias, entre otras.

> En relación al enfoque de las intervenciones de las instancias participativas se observó una presencia equilibrada de intervenciones en relación a las identidades de género. La presencia de intervenciones desde el enfoque de la diversidad tuvo lugar, en su mayoría, en jornadas de gran participación de organizaciones LGBTI+ (Foros 5 y 7). No obstante, durante la etapa de elaboración de propuestas, aquellas expresadas desde el binarismo provocaron intervenciones de distintxs participantes invitando a la reflexión sobre la importancia de nombrar a LGBTI+ y de considerarlxs por medio del lenguaje inclusivo.

Principales propuestas por Foro/Sector

Sector organizaciones sindicales:

En el Foro que se realizó con las organizaciones sindicales se presentaron en mayor medida demandas en relación a la necesidad de sancionar una legislación que contemple capacitaciones obligatorias en género y diversidad al interior de los sindicatos. Se propuso realizar una modificación de la Ley N° 27.499 "Ley Micaela" destinada a ampliar su competencia, promoviendo la obligatoriedad de las capacitaciones para estas organizaciones. Lxs participantes destacaron la relevancia de que cada integrante de los sindicatos reciba esta capacitación independientemente del cargo y función que desempeñen.

A su vez, dentro de las distintas comisiones surgieron propuestas tendientes a generar líneas de acción que contemplen la promoción de cuadros de representación sindical de mujeres y LGBTI+. El objetivo es lograr la paridad en las comisiones directivas y en las aperturas de paritarias a fin de propiciar la llegada de los temas de la agenda de género y diversidad a las instancias de negociación y acuerdos laborales.

Paralelamente, se destacó el pedido de líneas de trabajo específicas desde el MMGyD para acompañar el proceso de implementación del Decreto 721/2020[4] que establece el cupo laboral para travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional. También se propuso promover la modificación de esta normativa,

4 Los Foros fueron realizados en octubre de 2020, ocho meses antes de la sanción de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Todas las referencias realizadas por lxs participantes al acceso al empleo formal para travestis, transexuales y transgénero aluden al marco normativo vigente al momento de los foros.

o sancionar una nueva que contemple el cupo laboral trans dentro de los estados provinciales, locales y sectores privados.

Las temáticas relativas a la visibilidad de las tareas de cuidado y la doble y triple jornada de trabajo se presentaron frecuentemente. En línea con esto, se mencionaron propuestas para contemplar la modificación del régimen de licencias en clave de género y diversidad, particularmente en maternidades y paternidades, personas a cargo y en las diferentes configuraciones familiares.

Sector organizaciones por los derechos de personas con discapacidad:

Dentro de los temas que se debatieron en este foro se mencionó la necesidad de consolidar políticas públicas que contemplen un enfoque pleno que mejore las condiciones de accesibilidad. En este sentido, se planteó la promoción y el acceso a servicios de acompañamiento, herramientas tecnológicas, rediseño de espacios y edificios públicos, traductores, entre otros. Se enfatizó especialmente la necesidad de mejorar las condiciones de accesibilidad en todos los niveles educativos para acompañar las trayectorias educativas, la inserción laboral de las personas con discapacidad y la construcción de proyectos de vida independientes.

Asimismo, se propuso articular con el Ministerio de Educación de la Nación para revisar los contenidos de la ley de Educación Sexual Integral (en adelante, ESI) desde una perspectiva de género y diversidad que contemple la discapacidad y el reconocimiento de la dimensión sexual de las personas con discapacidad.

Por otro lado, las organizaciones manifestaron la necesidad de flexibilizar las condiciones de incorporación de las personas con discapacidad a los programas y políticas desarrolladas por el Estado. Se propuso transversalizar el enfoque de derechos de las personas con discapacidad y promover políticas públicas en donde se contemplen espacios de participación y escucha a las organizaciones sociales que trabajan en la temática.

Sumado a esto, se solicitó dictar capacitaciones obligatorias a lxs promotorxs territoriales sobre la perspectiva de género y diversidad en la discapacidad, replicando el modelo de la Ley Micaela. También se propuso hacer extensivas estas capacitaciones a las organizaciones sociales.

Por último, se destacan también propuestas vinculadas al diseño de políticas de "Consultorios amigables para la atención de discapacidades y diversidad sexual" y la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans en todos los niveles del Estado y

sectores privados.

Sector organizaciones rurales:

En este Foro se presentaron propuestas sobre la necesidad de descentralizar las políticas públicas e implementar líneas de acción focalizadas en los territorios. Las organizaciones manifestaron propuestas vinculadas a la reducción de la brecha digital, conectividad y acceso a la tecnología en zonas rurales. Se planteó como una vía posible para abordar esta problemática el diseño de líneas de acción con radios locales y comunitarias puesto que el lenguaje que emplean se adapta a las comunidades rurales e indígenas locales.

Asimismo, se expresó la necesidad de consolidar la construcción de redes para el fortalecimiento, establecimiento de lazos y acompañamiento entre las propias organizaciones territoriales. En esta línea, las organizaciones enfatizaron el rol social que cumplen las cooperativas, las economías populares y solidarias en la contención social y las economías regionales.

Por otra parte, se recolectaron propuestas vinculadas a la construcción de espacios de capacitación en género y diversidad, programas de alfabetización, lectoescritura jurídica y tecnología. Sumado a lo anterior, la propuesta de impulsar un Censo Nacional Agropecuario se mencionó de forma recurrente.

Sector organizaciones étnico-raciales:

Dentro de las propuestas que se presentaron se observó la necesidad de fomentar la transversalidad del enfoque decolonial e intercultural dentro de las políticas que se desarrollan desde el Estado Nacional, particularmente en el área de salud y educación. En relación a esto, se propuso la creación de un organismo o instituto nacional que se dedique al abordaje de las problemáticas que enfrentan las personas afrodescendientes en el territorio nacional.

De forma simultánea, las organizaciones manifestaron propuestas para impulsar un mapeo nacional de lxs actorxs que trabajan en la temática a los fines de elaborar un registro de las agrupaciones, relevar necesidades locales, situaciones de violencia institucional y de discriminación étnico-racial que vivencian.

Sumado a ello las organizaciones solicitaron el diseño de programas de fortalecimiento por medio de capacitaciones, asistencia técnica, recursos materiales y económicos. Finalmente, propusieron incrementar las instancias de apertura al

diálogo y acceso a la rendición de cuentas del ministerio.

Sector organizaciones por los derechos LGBTI+:

En este foro se mencionaron con mayor frecuencia propuestas vinculadas a la creación de líneas de trabajo específicas desde el MMGyD para acompañar el proceso de implementación del Decreto 721/20205 que establece el cupo laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional según condiciones de idoneidad. A su vez, se propuso comenzar a trabajar en la extensión de esta normativa a los estados provinciales, locales y sectores privados.

Por otra parte, se expresaron en gran medida propuestas que buscan promover una legislación para reformar el sistema registral binario que se utiliza en el DNI y la necesidad de comenzar a articular con el RENAPER para que todas las identidades puedan ser contempladas, por medio de un cambio de paradigma, desde una perspectiva de género y diversidad. En línea con esto, con frecuencia las propuestas solicitaron la transversalización de la perspectiva de diversidad en lo referente a trámites, pedidos de documentación y registros oficiales para que estos se actualicen bajo una óptica no binaria en todos los organismos estatales.

Asimismo, las temáticas vinculadas a la elaboración de programas de acceso a una atención de la salud integral pública y gratuita inclusiva también fueron relevantes durante los debates. Tal es así que se recibieron propuestas como la creación de consultorios y espacios de salud mental inclusivos, la promoción de políticas que contemplen el acceso a una salud sexual, capacitaciones a profesionales para personal y estudiantes del ámbito de la salud en género y diversidad.

La solicitud de programas de fortalecimiento institucional y de acceso a recursos económicos también formó parte de las propuestas que se expresaron en el debate. En el mismo sentido, se destacó el pedido de impulsar una Ley Integral Trans (que incluya espacios de acompañamiento, hormonización, derechos de las infancias y adultxs mayores).

Otro aspecto de importancia fue la necesidad de promover capacitaciones dentro de las organizaciones sobre temas de género y diversidad. En este sentido, la virtualidad se presenta como una oportunidad que puede propiciar nuevas instancias de capacitación y talleres de sensibilización en la temática. Sumado a esto, se destacaron propuestas referentes a la elaboración de políticas de discriminación

5 Los Foros fueron realizados en octubre de 2020, ocho meses antes de la sanción de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Todas las

positiva para la incorporación y ascenso laboral de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones. Se vinculan con ello iniciativas para coordinar acciones positivas e incentivos que lleven a las empresas a incorporar la perspectiva de género, diversidad e inclusión como un valor agregado.

Sector organizaciones empresarias:

En el foro destinado para la participación de organizaciones empresarias lxs participantes impulsaron en los debates temas relativos a la necesidad de generar políticas que permitan visibilizar el trabajo de cuidado, la doble y triple jornada laboral de las mujeres y promover políticas específicas para la conciliación de las obligaciones familiares y las provenientes del trabajo. En esta línea, se solicitó modificar la ley de licencias para que se contemple a personas gestantes y no gestantes, incorporación de la figura de cuidadorxs primarios y secundarios y revisar la normativa ante situaciones de adopción monoparentales y parejas LGBTI+.

Otro aspecto de importancia fue la necesidad de promover capacitaciones dentro de las organizaciones sobre temas de género y diversidad. En este sentido, la virtualidad se presenta como una oportunidad que puede propiciar nuevas instancias de capacitación y talleres de sensibilización en la temática. Sumado a esto, se destacaron propuestas referentes a la elaboración de políticas de discriminación positiva para la incorporación y ascenso laboral de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones. Se vinculan con ello iniciativas para coordinar acciones positivas e incentivos que lleven a las empresas a incorporar la perspectiva de género, diversidad e inclusión como un valor agregado.

Sector organizaciones feministas territoriales:

Las organizaciones feministas territoriales realizaron distintas propuestas de capacitaciones y espacios de formación como estrategia para la transformación cultural. De este modo, aparecieron con frecuencia en las voces de lxs participantes diferentes pedidos para que el MMGyD promueva capacitaciones desde el enfoque de la educación popular, con carácter situado y por medio de un abordaje que considere la interseccionalidad desde una perspectiva de género y diversidad. Para esto, las organizaciones manifestaron la necesidad de fortalecer sus espacios mediante recursos técnicos, económicos, académicos y tecnológicos.

---

referencias realizadas por lxs participantes al acceso al empleo formal para travestis, transexuales y transgénero aluden al marco normativo vigente al momento de los foros.

Asimismo, mencionaron a la formación y la capacitación como una oportunidad para que el ministerio se acerque al territorio y articule líneas de acción directa con las organizaciones mediante la certificación de las capacitaciones, formación de capacitadores, campañas culturales, talleres y acompañamiento pedagógico en el abordaje de temas como nuevas masculinidades para varones cis, micromachismos, trabajo de cuidado, género y diversidad. En este sentido, mencionaron a la ESI y Ley Micaela como modelos a ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar capacitaciones destinadas a las organizaciones.

En paralelo, se solicitó la flexibilización para el acceso a programas, particularmente aquellos que tengan como objetivo el fortalecimiento de las mujeres en las organizaciones. A su vez, se pidieron líneas de apoyo económico para microemprendimientos y el reconocimiento económico del trabajo de cuidado en las organizaciones.

Por otra parte, es relevante mencionar las propuestas referentes a las temáticas de gestión menstrual, acceso a derechos sexuales, reproductivos y no reproductivos e interrupción legal y voluntaria del embarazo.

Por último, en relación a la transparencia y el acceso a la información, se propuso la creación de una plataforma de información accesible, simple y concisa, para poder conocer las metas, objetivos y monitoreo de las políticas públicas que se llevan adelante desde el MMGyD.

Principales propuestas por eje

Eje promoción de derechos

A continuación, se detallan las principales propuestas expresadas por lxs participantes que surgieron del intercambio generado en cada uno de los Foros organizados por Sectores:

1) Trabajo, empleo y producción

- Hacer efectivo el cumplimiento del cupo laboral travesti trans en el Estado y promover la extensión de la medida en el sector privado. Desarrollo de capacitaciones para su implementación.
- Inserción laboral de mujeres y LGBTI+ en condición de igualdad así como

acceso a puestos jerárquicos y de toma de decisiones a través de instancias de capacitación y políticas de discriminación positiva.

> Desarrollar líneas de acción específicas para promover la reducción de la brecha salarial (por ejemplo: campañas de comunicación y sensibilización).

> Reconocimiento del trabajo de mujeres rurales por parte del Estado: formalización del empleo, acceso a líneas de crédito y moratorias para el acceso a jubilaciones.

2) Salud

> Crear consultorios inclusivos con personal capacitado en género y diversidad en todas las comunidades para garantizar los derechos de las mujeres y LGBTI+.

> Articulación con el Ministerio de Salud de la Nación para planificar de forma conjunta una capacitación nacional para el personal de la salud, con el propósito de despatologizar la intersexualidad, evitar la medicalización y las intervenciones quirúrgicas no consentidas.

> Promover espacios de diálogo con enfoque intercultural, entre los saberes de los pueblos indígenas y los saberes médicos del sistema de salud hegemónico para revalorizar las identidades y las prácticas indígenas.

> Capacitar a lxs promotorxs de la salud de las organizaciones sociales para incorporar la perspectiva de género y diversidad y promover el acceso a derechos a nivel territorial. Se sugiere tomar como modelo la Ley Micaela.

> Trabajar en conjunto con el Ministerio de Salud de la Nación en políticas referidas al parto respetado y la promoción de lugares inclusivos donde parir.

> Promover Consejerías Populares e Itinerantes sobre salud reproductiva con perspectiva de género y diversidad.

3) Educación

> Impulsar la capacitación de promotorxs territoriales de ESI para la promoción de los contenidos de la ley a través de la educación popular y la construcción comunitaria. Incorporar a adultxs como población destinataria de esta política.

> Articular con el Ministerio de Educación de la Nación modificaciones en las

currículas escolares bajo una perspectiva de género y diversidad que contemple la interseccionalidad. Considerar la educación terciaria, universitaria y no formal dentro de las articulaciones a realizar.

> Promover en conjunto con el Ministerio de Educación de la Nación una actualización de los contenidos de los materiales de ESI, crear nuevos recursos pedagógicos en formato virtual y materiales de difusión masiva en formato papel financiados por el Estado. Considerar para ello a todos los niveles del sistema educativo.

> Formación obligatoria para trabajadores de la educación en género y diversidad tomando como modelo la Ley Micaela. Contemplar el abordaje desde la interseccionalidad.

> Promover la creación de programas de ingreso y permanencia de travestis y trans al sistema educativo obligatorio, terciario y universidades.

> Promover el acceso a la lectoescritura en mujeres y LGBTI+ rurales mediante acciones focalizadas en territorios alejados de zonas urbanas.

4) Ciencia, tecnología e innovación

> Articular con la producción académica para que las investigaciones aporten a la promoción de derechos de mujeres y LGBTI+ en los territorios.

> Desarrollar medidas para contribuir a la conectividad con el objetivo de reducir la brecha digital en mujeres y LGBTI+.

> Crear un plan de conectividad rural para que cada persona tenga acceso a las redes locales y potenciar recursos de apoyo y asistencia.

> Construir redes entre las organizaciones que trabajan por el acceso a la tecnología en zonas rurales.

5) Cultura, arte y comunicación

> Capacitar en perspectiva de género y diversidad a periodistas y trabajadorxs de medios masivos de comunicación.

- Desarrollar campañas de comunicación y concientización con participación de las organizaciones en género y diversidad para la promoción de derechos en ámbitos masculinizados como el deporte, la academia, sindicatos, entre otros.
- Emplear los medios masivos de comunicación para la formación en perspectiva de género y diversidad para la difusión y promoción de derechos (por ejemplo: Canal Encuentro, Pakapaka o revistas de divulgación para la difusión masiva del enfoque de género y diversidad).
- Diseñar acciones de promoción cultural para alentar la participación de LGBTI+ en espacios culturales.
- Crear campañas culturales en las zonas rurales sobre género y diversidad situadas y acordes al territorio.
- Elaborar campañas de comunicación con voces locales que contemplen la singularidad de cada región y publicidades de televisión con participación de mujeres, LGBTI+, personas con discapacidad y de comunidades indígenas -incorporando su lenguaje-.

6) Deporte

- Articular entre el MMGyD, el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación y Sedronar, para la elaboración de una agenda que relacione el deporte y la inclusión. Por ejemplo, la realización de torneos igualitarios y la promoción del deporte como actividad social, saludable y que promueva el bienestar.

7) Hábitat y desarrollo territorial

- Articular con los organismos responsables del diseño urbano para introducir modificaciones que brinden accesibilidad física (transporte público, calles inclusivas, semáforos, iluminación, entre otros) con el fin de lograr espacios públicos inclusivos y con perspectiva de género y diversidad.
- Impulsar la implementación de transporte público accesible en el ámbito rural.
- Fortalecer proyectos de cooperativas de viviendas, destinadas a mujeres y

LGBTI+, en articulación con gobiernos locales.

- Generar líneas de acción efectivas ante los desalojos a mujeres y LGBTI+ en situación de vulnerabilidad.

8) Ambiente y desarrollo sostenible

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

9) Participación en la vida social y política

- Generar redes y encuentros entre las distintas organizaciones (rurales, indígenas, étnicas, entre otras) para la cooperación en la promoción y defensa de derechos.
- Crear mesas locales entre organizaciones, instituciones y gobiernos locales para la transversalización de la mirada de género y diversidad.
- Crear centros de promoción de derechos para brindar talleres, capacitaciones y favorecer el acceso a la información.
- Diseñar campañas de difusión de las leyes actuales de paridad en las listas que los partidos políticos presentan para las elecciones del Poder Legislativo y del Poder Ejecutivo.
- Promover la participación en la vida política de las mujeres y LGBTI+.

10) Cuidados

- Promover y alentar las modificaciones necesarias para que se contemplen las comaternidades y copaternidades y que se igualen las licencias (incluso para los padres varones en familias con estructura binaria tradicional).
- Crear lactarios en el ámbito laboral.
- Promover instancias de debate público y/o mesas de diálogo para visibilizar la doble y triple jornada laboral que cumplen las mujeres y el trabajo de cuidado que realizan. Concientizar sobre el derecho al cuidado e implementar políticas

públicas activas que lo atiendan.

- Ampliar licencias por maternidad en lugares de trabajo y en los sindicatos.
- Promover y articular con otros ministerios nacionales (Ministerio de Salud/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Ministerio de Educación) proyectos para jerarquizar a puericultorxs, promover la profesionalización de la disciplina y el reconocimiento de la importancia que tiene para el acceso al derecho de cuidado en la perinatalidad.
- Construir espacios para la reflexión y desnaturalización de las condiciones de las mujeres y LGBTI+ en situación de encierro.

Eje apoyo y asistencia

1) Trabajo, empleo y producción

- Brindar apoyo y asistencia para la conformación de cooperativas de mujeres y LGBTI+: recursos económicos, asesoramiento y soporte técnico, guías para redactar estatutos, etc.
- Ofrecer apoyo, asistencia e incentivos a las empresas para la inclusión laboral de mujeres y LGBTI+ en oficios no tradicionales, así como para el acceso a puestos jerárquicos que incorporen capacitación y acompañamiento a las trayectorias laborales desde una mirada interseccional.
- Brindar apoyo y asistencia para incorporar especialistas en las organizaciones del sector empresarial para conformar equipos interdisciplinarios estables (retribución económica acorde como contraprestación por sus servicios o con programas de pasantías rentadas).
- Fortalecer a las cooperativas de la diversidad (travesti trans, colectivas andinas e indígenas) y microemprendimientos LGBTI+, por medio de asistencia técnica y fortalecimiento económico como medio para salir de situaciones de vulnerabilidad y violencias de género.
- Fortalecer la economía social territorial en el acceso a créditos.
- Crear guías de buenas prácticas, contenidos temáticos y herramientas pedagógicas de consulta pública, para el dictado de capacitaciones sobre la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en empresas.

- Impulsar programas de empleo formal para mujeres y trans en situación de prostitución.
- Ofrecer planes de subsidios destinados a mujeres y LGBTI+ rurales para promover el acceso a herramientas. Articular con INTA y SENASA.

2) Salud

- Brindar acceso integral a los procedimientos y tratamientos para la hormonización e intervenciones quirúrgicas de cambio de género.
- Promover el acceso de mujeres y LGBTI+ a medicamentos y preservativos funcionales a todas las prácticas sexuales.
- Articular con el Ministerio de Salud de la Nación y organismos afines, líneas de acción para la difusión del protocolo de Interrupción Legal del Embarazo[6] y garantizar la asistencia de la distribución de medicamentos para garantizar la práctica.
- Promover la implementación de espacios de salud específicos para la atención y contención de las necesidades de niñxs y adolescentes con identidades no binarias, orientación en los procesos de hormonización y la atención psicológica con perspectiva de género y diversidad.
- Articular con el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación un programa de alimentación y provisión de bolsones alimentarios saludables para LGBTI+ en situación de vulnerabilidad.
- Crear programas de acompañamiento y contención psicológica para LGBTI+.

3) Educación

- Diseñar líneas de acción específicas para el sostenimiento y acompañamiento de las trayectorias educativas en el nivel medio, escuelas técnicas y de capacitación destinadas a LGBTI+ y mujeres (atendiendo a las situaciones de interseccionalidad).
- Crear el cupo para personas con discapacidad LGBTI+ (como población objetivo)

6 Los Foros fueron realizados en octubre de 2020, dos meses antes de la sanción de la Ley N° 27.636 de Interrupción

para becas en universidades, terciarios y otras instituciones educativas para favorecer y generar espacios de formación de pregrado y grado.

- Crear programas de acompañamiento para favorecer la sostenibilidad de la trayectoria académica de mujeres y LGBTI+ con hijxs a cargo.
- Fortalecimiento de los trayectos educativos de mujeres y LGBTI+ mediante capacitación y dispositivos vinculados con el fortalecimiento de su independencia.

4) Ciencia, tecnología e innovación

- Reducción de la brecha digital
- Fortalecer mediante recursos tecnológicos a las organizaciones para garantizar el acceso a la conectividad .
- Crear programas de alfabetización digital que promuevan la inclusión (uso de los dispositivos tecnológicos, apps bancarias, entre otros).
- Fomentar proyectos de investigación sobre prácticas y métodos de protección sexual (trascendiendo la mirada binaria de la sexualidad).
- Fortalecer con financiamiento a plataformas educativas desarrolladas por las organizaciones para generar comunidades de aprendizaje.
- Rediseñar el sistema de adquisición de herramientas y dispositivos tecnológicos (computadoras portátiles, grabadores, audiolibros, Máquina Perkins, entre otros) que permitan la accesibilidad a la educación sin depender de las obras sociales. Se presentan obstáculos burocráticos en el sistema actual y demoras.

5) Cultura, arte y comunicación

- Difundir en la web del MMGyD materiales y recursos de capacitación sobre género y diversidad, enfoques de interseccionalidad e interculturalidad (recursos actualizados como: guías, materiales de difusión para el acceso a derechos).

Voluntaria del Embarazo. Todas las referencias realizadas por lxs participantes aluden al protocolo de Interrupción Legal del Embarazo, marco normativo vigente al momento de los foros.

- Promover articuladamente la creación de espacios culturales y talleres de arte con perspectiva de género, igualitarios y en diversidad en todo el territorio argentino.
- Crear programas de formación e inserción laboral de LGBTI+ en el campo del arte y la cultura,y medios de comunicación.
- Fortalecer con asistencia técnica y económica la creación de talleres de radio comunitarios para mujeres y LGBTI+.

6) Deporte

- Facilitar y acompañar la realización de acciones vinculadas al deporte que proponen las organizaciones. Por ejemplo, brindarles espacios físicos adecuados.

7) Hábitat y desarrollo territorial

- Impulsar el acceso a la vivienda con diseño universal para personas con discapacidad que contemple características diversas según las necesidades de cada discapacidad.
- Promover la construcción de espacios comunitarios con conectividad para favorecer la inserción digital de todas las personas.
- Crear espacios de discusión en relación al acceso a una vivienda digna, incluyendo en el debate a profesionales del derecho pertenecientes al Estado. Recuperar experiencias de medidas de acción afirmativa en la materia.
- Promover un régimen de alquileres sociales para mujeres y LGBTI+.
- Crear programas de asistencia y apoyo que fomenten la articulación de la economía popular con la educación popular para el desarrollo local.

8) Ambiente y desarrollo sostenible

- Brindar apoyo y asistencia a los organismos responsables para la gestión integral de recursos hídricos con perspectiva de género y diversidad.

9) Participación en la vida social y política

- Convocar a LGBTI+ para el diseño de políticas públicas orientadas a resolver problemáticas del colectivo.
- Construir un mapeo de organizaciones para contribuir en la consolidación de una red de apoyo, en comunicación fluida y con mesas de trabajo articulando con el MMGyD.
- Propiciar agendas de trabajo conjuntas entre las organizaciones feministas y de la diversidad con organizaciones de la economía popular (por ejemplo: espacios de diálogo comunes).
- Facilitar y promover mayor accesibilidad a los programas del Estado nacional.
- Formar con perspectiva de género a lxs agentes de las oficinas de la policía de la mujer en ámbitos rurales.
- Articular con el INADI para que tomen las denuncias por motivos de género.
- Ampliación del programa nacional de rescate para personas en situación de trata y explotación (personal especializado y programas focalizados).

10) Cuidados

- Fortalecer, construir y/o generar espacios de cuidados para infancias.
- Generar líneas de acción focalizadas para impulsar la creación y fortalecimiento de empresas de mujeres que incorporen una perspectiva conciliatoria entre la vida laboral y las tareas de cuidado.
- Promover y asesorar en políticas de conciliación entre las responsabilidades familiares y las derivadas del trabajo para reducir la doble y triple jornada de trabajo para las mujeres.
- Asistencia técnica a empresas para el diseño de capacitaciones y sensibilización sobre el trabajo de cuidado.

Eje Acciones por la igualdad de género en la diversidad al interior de las organizaciones

1) Trabajo, empleo y producción

> Formar y sensibilizar en derechos humanos, género y diversidad sexual en sindicatos. Por ejemplo, talleres participativos sobre masculinidades y micromachismos al interior de las organizaciones.

> Promover el sello de “igualdad de género” en las empresas.

> Diseñar campañas de promoción de la igualdad dentro de las organizaciones empresariales en lo que refiere a mayor flexibilidad de horarios y condiciones para la compatibilidad con el trabajo de cuidado, entre otros.

> Crear mesas de diálogo para incorporar el enfoque transversal de la perspectiva de género y diversidad en la discusión sobre teletrabajo, revisar las condiciones de trabajo con el objetivo de evitar la reproducción y profundización de desigualdades existentes.

> Promover instancias de diálogo con las comisiones directivas de empresas y asociaciones en el marco de la resolución de la Inspección General de Justicia (34/2020) que promueve la paridad, para garantizar el acceso real a los puestos jerárquicos.

2) Salud

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

3) Educación

> Brindar capacitaciones y talleres situados sobre masculinidades, con enfoque decolonial, comunitario y de cuidados. Elaborar en conjunto con las

organizaciones recursos pedagógicos y materiales de difusión.

- Ofrecer una certificación del MMGyD para las capacitaciones en género y diversidad que se dictan al interior de las organizaciones. También a capacitadorxs.
- Fortalecer a las organizaciones mediante asistencia técnica en el dictado de capacitaciones destinadas a promover la participación real y la inclusión de interseccionalidades. También para el abordaje de temáticas específicas.
- Promover acciones para la transversalización de la perspectiva de género y diversidad desde el enfoque de la interseccionalidad y la interculturalidad en universidades. Articular desde el MMGyD para promover la construcción de espacios y áreas de género y diversidad en estos ámbitos.

4) Ciencia, tecnología e innovación

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

5) Cultura, arte y comunicación

- Generar campañas y talleres presenciales y virtuales con perspectiva de género y diversidad para trabajar la deconstrucción de los mitos y estereotipos de género.
- Diseñar campañas de visibilización de la diversidad LGBTI+, con participación de LGBTI+ para una promoción activa de transformación cultural dentro de las organizaciones, empresas y en ámbitos rurales.
- Crear una campaña cultural para fomentar la participación de mujeres y LGBTI+ al interior de las organizaciones y en el ámbito político.
- Promover la paridad en actividades culturales y políticas considerando a mujeres y LGBTI+.

6) Deporte

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

7) Hábitat y desarrollo territorial

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

8) Ambiente y desarrollo sostenible

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

9) Participación en la vida social y política

> Promover cuadros de liderazgo y el acceso a puestos de toma de decisión para mujeres y LBGTI+ al interior de las organizaciones.

> Propiciar nuevos espacios de encuentro y debate entre las organizaciones para fortalecer los canales de diálogo y compartir buenas prácticas (por ejemplo los foros, mesas de diálogo, conversatorios).

> Recibir asistencia técnica del MMGyD para la elaboración de protocolos y normas de convivencia dentro de las organizaciones.

> Brindar capacitaciones de formación política para federalizar la perspectiva de género y diversidad.

> Trabajar en estrategias para el empoderamiento de derechos de mujeres y LGBTI+ con discapacidad, en conjunto con el Estado, las organizaciones sociales y entidades privadas.

10) Cuidados

> Impulsar un programa interministerial para la creación de centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, universidades y en el territorio (Educación Inicial desde los 45 días a 5 años). Se sugiere articulación con el Ministerio de Educación y el de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

> Articular con la Secretaría de Políticas Universitarias y las universidades

públicas para crear un plan integral que acompañe la trayectoria estudiantil de las personas gestantes y con ninxs a cargo (por ejemplo: lactarios, espacios de cuidado, flexibilización de las condiciones de asistencia, regímenes de excepción, prórroga y becas).

> Implementar políticas de cuidado con una mirada intersectorial.

Eje Leyes, normas y programas

1) Trabajo, empleo y producción

> Hacer efectivo el cumplimiento del del Decreto 721/2020 de “cupo laboral travesti trans” en el sector público, adhesión de los gobiernos provinciales y locales. Promover una herramienta similar en el sector privado.

> Promover la revisión de la Ley N° 23.551 de asociaciones sindicales y su posible modificación en clave de género y diversidad, para modificar los estatutos y permitir la inclusión de criterios de paridad de género, cupo travesti trans, discusión del régimen de licencias y alternancia de la dirigencia.

> Impulsar un programa de fortalecimiento económico y/o distribución de herramientas de trabajo destinado a organizaciones que promueven el acceso a trabajos no tradicionales para mujeres y LGBTI+ con el objetivo de lograr el empoderamiento y la independencia económica.

> Hacer efectivo el cumplimiento del cupo laboral para personas con discapacidad al interior del sector público y en todas sus jurisdicciones. Extensión al sector privado.

> Regular los procesos de incorporación de personal desde políticas de acción afirmativa hacia mujeres y LGBTI+.

> Promover la implementación de una “Ley Micaela Sindical”. Regular la formación en género y diversidad como requisito para acceder a un espacio de representación gremial. Ampliarla a sectores privados.

2) Salud

- Programa de formaciones federales en Interrupción Legal del Embarazo dictadas desde el MMGyD a gobiernos locales y provinciales. Sanción de una Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo.
- Promover una ley que prohíba las intervenciones no consentidas de personas intersex. Consolidar acciones en conjunto con el Ministerio de Salud de la Nación.
- Modificar la Ley de Parto Humanizado N° 25.929 en clave de género y diversidad. Repensar las sanciones que se aplican ante el incumplimiento de la ley. Creación de una mesa interseccional multiactoral entre el MMGyD, Ministerio de Salud, la Defensoría del Pueblo, organizaciones de la sociedad civil e INADI para trabajar en la prevención de la violencia institucional.
- Crear el Programa Nacional de Salud Menstrual. Considerar la distribución territorial gratuita de productos de higiene menstrual en puntos fijos de dispendio. Articulación con gobiernos locales y organizaciones territoriales.
- Modificar la Ley N° 23.798 de SIDA en clave de perspectiva de género, diversidad y derechos humanos. Evaluar la ampliación de derechos sobre la prevención y tratamiento ante otras enfermedades de transmisión sexual.
- Crear programas de Acceso Integral a la Salud Inclusiva para LGBTI+. Contemplar la salud desde una perspectiva integral que incluya la salud mental.

3) Educación

- Actualización de la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral. Modificación del artículo 5 y actualización en clave de género y diversidad y desde un enfoque decolonial.
- Impulsar protocolos y normativas que regulen el cumplimiento de la Ley de Identidad de Género dentro del sistema educativo.
- Articular con el Ministerio de Educación de la Nación la sanción de normativas

y resoluciones conjuntas que contemplen la creación de grupos de trabajo en discapacidad no externos a la institución educativa. Trabajar desde un enfoque de derechos e inclusión. Por ejemplo, mediante el establecimiento de la figura de parejas pedagógicas y el sistema escolar único, sin modalidades.

> Continuar el Programa Transformar que establece cupos para estudiar y lograr la terminalidad educativa con acompañamiento de tutorxs.

> Crear un programa que tenga como objetivo la promoción de derechos humanos, género y diversidad al interior del sistema educativo.

4) Ciencia, tecnología e innovación

> Incentivar la creación de programas de acceso paritario a becas de carreras científicas y acciones focalizadas en mujeres y LGBTI+.

> Promover un programa como "Conectar Igualdad" destinado a mujeres y LGBTI+.

> Impulsar programas de fortalecimiento económico y técnico a organizaciones que trabajen con tecnologías de la información y la comunicación y medios de comunicación con contenidos vinculados a la temática de género y diversidad.

5) Cultura, arte y comunicación

> Promover modificaciones sobre la Ley Nº 23.592 de Actos Discriminatorios en clave de género y diversidad. Trabajarlo en conjunto con campañas comunicacionales.

> Crear un Instituto Afro por ley, para que el Estado articule con las organizaciones y brinde asesoramiento y capacitación.

> Creación de un programa de formación e inserción laboral para mayor presencia del colectivo LGBTI+ en el campo del arte y la cultura, en radios y medios de comunicación, como vía de transformación cultural.

> Incentivar que las campañas comunicacionales contemplen la perspectiva de la interseccionalidad.

- Modificar la ley de asociaciones sindicales desde un enfoque de género y diversidad.

6) Deporte

- Extender la implementación de la Ley Micaela para organizaciones deportivas, capacitaciones obligatorias en género, diversidad y derechos humanos al interior de estas organizaciones.
- Proponer normativa para el logro de la paridad en el acceso a cargos en el ámbito deportivo en general, incluidos clubes de fútbol.
- Promover el cumplimiento de la Ley de Identidad de Género en las federaciones deportivas provinciales y locales.

7) Hábitat y desarrollo territorial

- Proponer la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en la ley de agricultura familiar.
- Proponer normativas y contribuir al diseño de políticas públicas interministeriales de acceso a la tierra, titularización y/o derechos posesorios para las mujeres.
- Contribuir y promover un plan integral de acceso a la vivienda con perspectiva de género y diversidad.

8) Ambiente y desarrollo sostenible

- Incluir la perspectiva de género y diversidad en la promoción de las energías renovables y los nuevos desarrollos de energía sustentable.
- Crear un programa de apoyo económico a la producción agro-ganadera sustentable para las mujeres y LGBTI+ que tengan como objetivo la independencia económica.

9) Participación en la vida social y política

- Flexibilizar las condiciones de ingreso a los programas sociales del Estado nacional para que se propicie el acceso a mujeres y LGBTI+.
- Crear representación regional del MMGyD mediante delegaciones similares a las del INADI en todo el territorio.
- Contribuir al diseño de una ley integral para las personas con discapacidad desde una perspectiva inclusiva de género y diversidad que contemple la interseccionalidad.
- Reformar el sistema registral y modificación del DNI en clave de género y diversidad. Articulación con el RENAPER para la actualización de partidas de nacimiento. Actualización de formularios y planillas que utiliza el Estado nacional, provinciales y locales.
- Impulsar un programa red de cooperativas que contemple fortalecimiento económico, asistencia técnica del MMGyD y articulación entre las cooperativas conformadas por mujeres y LGBTI+.
- Modificar la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las mujeres para ampliar derechos a LGBTI+. Por ejemplo, revisar el requisito de presentación de DNI para la toma de denuncias y apertura de causa judicial.
- Impulsar una legislación de protección específica ante la violencia institucional de las fuerzas de seguridad. Capacitar a lxs agentes que toman las denuncias y declaraciones sobre la normativa vigente.
- Proponer la derogación del DNU 70/2017 sobre migración por vulnerar los derechos de las personas migrantes.

10) Cuidados

- Proponer los cambios normativos necesarios para la actualización de los regímenes de licencias con una perspectiva integral de género y diversidad: ampliación e igualdad de las licencias por nacimiento, corresponsabilidad en las crianzas y una mirada amplia sobre el derecho al cuidado que contemple el derecho de personas mayores, enfermas y otrxs integrantes de la familia.
- Crear normativa para una política de cuidado de niñxs que prevea la construcción de jardines materno-paternales, atendiendo a la diversidad, escuelas infantiles.

> Normativa de protección para nuevas configuraciones familiares (familias homoparentales, monoparentales (madres solteras) y crianzas compartidas.

> Proponer un sistema de capacitación para cuidadorxs comunitarixs con participación del Estado en el financiamiento de la formación.

> Impulsar leyes que regulen y acompañen los procesos de adopción desde una perspectiva de género y diversidad. Considerar a las nuevas configuraciones familiares y a LGBTI+.

Eje Transparencia y rendición de cuentas

1) Trabajo, empleo y producción

> Generar un instrumento estadístico para relevar el cumplimiento del Decreto 721/2020 de “Cupo laboral travesti trans”.

> Hacer un registro digital de acceso público que dé cuenta de la cantidad de mujeres y LGBTI+ que trabajan en el gobierno nacional, provincial y local.

> Construir indicadores de participación y representatividad de las mujeres y LGBTI+ en los gremios empresarios.

> Hacer un relevamiento estadístico sobre la situación actual de las mujeres y LGBTI+ rurales y el acceso al trabajo para construir políticas públicas destinadas al sector.

2) Salud

> Brindar acceso público a la información sobre los costos de los tratamientos hormonales.

> Monitorear la distribución y el acceso a métodos anticonceptivos.

3) Educación

> Capacitar sobre la formación de indicadores a integrantes de organizaciones

comunitarias y sociales del territorio.

> Diseñar capacitaciones sobre relevamiento y diagnóstico para referentes de las organizaciones que permita una mejor identificación de situaciones y demandas en el territorio.

4) Ciencia, tecnología e innovación

> Generar un mapa interactivo dentro de la plataforma del MMGyD que incluya a lxs referentes en la temática y los datos actualizados de las organizaciones.

> Articular con instituciones u organismos dedicados a la investigación y el desarrollo para gestionar un proyecto global de evaluación de la perspectiva de género y diversidad de la legislación vigente y promover la incorporación de ambas perspectivas en el largo plazo.

> Crear observatorios para el monitoreo de las políticas públicas, especialmente las de género y diversidad.

5) Cultura, arte y comunicación

> Difundir las líneas de trabajo de los distintos organismos públicos.

> Difundir y visibilizar los proyectos asignados a organizaciones sociales y comunitarias para mostrar la labor que desarrollan en territorio.

> Generar espacios de debate y diálogo para tratar problemáticas étnicas.

6) Deporte

No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

7) Hábitat y desarrollo territorial

> Generar instancias de participación para relevar propuestas de las comunidades

locales en lo relativo a hábitat y desarrollo en cada jurisdicción.

8) Ambiente y Desarrollo Sostenible

> No surgieron propuestas de lxs participantes para este aspecto.

9) Participación en la vida social y política

- Articular con otros organismos y áreas para crear un plan integral de rendición de cuentas con perspectiva de género y diversidad que permita acceder a la información sobre el grado de avance de las políticas implementadas y los presupuestos.
- Promover la transparencia en los gobiernos locales mediante políticas de acceso a la información pública y el control de la ciudadanía de las políticas que implementa el MMGyD en el territorio.
- Promover la creación de plataformas accesibles de gobierno abierto para visualizar datos e información sobre la ejecución de los presupuestos.
- Promover la creación de mesas locales con participación de organizaciones para el seguimiento de las políticas de género y diversidad que se aplican en el territorio. Además, construir una plataforma virtual para el intercambio de ideas, planes y proyectos por los derechos LGBTI+.
- Articular con el INDEC para la promoción de un Censo Nacional 2021 con perspectiva de género y diversidad.
- Realizar el seguimiento, evaluación y difusión de los resultados del Plan de Igualdad en la Diversidad 2021 -2023 a través de mesas participativas y públicas compuestas por las diferentes agrupaciones nacionales y locales.

10) Cuidados

- Generar instancias participativas con las organizaciones para transversalizar la mirada de género en la reglamentación de la Ley de Teletrabajo, especialmente sobre el trabajo de cuidado que recae de manera desigual en las mujeres.

Palabras finales

Llegamos al final de este recorrido y es necesario destacar la importancia que tiene para el MMGyD la participación activa de la ciudadanía en la construcción de políticas públicas. Contar con las voces y los aportes de distintos sectores dentro del proceso de elaboración del Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021 - 2023 es motivo de orgullo y hace honor al compromiso asumido de ser un ministerio de puertas abiertas a todas, todes y todos.

Los Foros Federales Participativos Hacia el Plan de Igualdad en la Diversidad son el segundo proceso participativo federal desarrollado por este ministerio, a menos de un año de cumplir su primer año de gestión. El primero dio como fruto el "Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022", presentado por el presidente Alberto Fernández el 3 de julio del 2020 y que responde a las obligaciones enmarcadas dentro de la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Este segundo proceso participativo parte de los compromisos asumidos por esta gestión de gobierno para garantizar la igualdad y la diversidad .

La decisión de convocar a distintos sectores responde netamente a la voluntad política de incorporar acciones que respondan a las demandas históricas en relación a la ampliación de derechos humanos. Este proceso participativo tuvo como particularidad el reconocimiento de sectores que hasta ahora habían sido excluidos de los debates públicos y del diseño de las políticas desde una perspectiva de género y diversidad. La meta última es crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad, a fin de que las mujeres, LGBTI+ y la comunidad accedan a sus derechos y que puedan ejercerlos con libertad.

Cada comisión realizó aportes notables para la construcción del Plan, todos los sectores expresaron propuestas que son un aporte sustantivo para la construcción conjunta de compromisos entre los distintos organismos del Estado Nacional y la elaboración de las políticas públicas. Estamos convencidxs que los procesos participativos y la presencia de la ciudadanía en el diseño de cada programa, plan y política que elaboramos fortalece las intervenciones del Estado en todo el territorio federal y otorga mayor legitimidad a las políticas públicas de nuestro ministerio.

Finalmente, agradecer a cada participante, especialmente a las mujeres y LGBTI+ que dedicaron un momento de su vida para ejercer su derecho ciudadano de estar presentes en el diseño de las políticas públicas en materia de género y diversidad que desarrolla el Estado Nacional. Agradecerles también el valor que le otorgaron al proceso participativo federal, el respeto que estuvo presente en cada intervención y la enseñanza de que se puede construir política pública en comunidad compartiendo distintos saberes, recorridos, conocimientos y experiencias. Es un logro mutuo que podamos contribuir transversalmente al desarrollo de una gestión pública transparente que se materializa en el fortalecimiento de nuestra democracia.

Nos mueve la convicción de que nuestras diferencias, nuestra diversidad, nos enriquece y nos convoca a construir una sociedad más igualitaria. Es con nosotras, nosotres y nosotros que decidimos construir las políticas públicas del Estado Nacional y del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.